

V

PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LA MUJER EN LA PROVINCIA DE PALENCIA (PERÍODO: 2002-2003)

Ángel ERCILLA CEA
Félix TEJEDOR SÁNCHEZ
Universidad de Valladolid

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. DATOS DE PARTICIPACIÓN. DEMOCRACIA LABORAL.
 - III. RESULTADO DEL ESCRUTINIO.
 - IV. COMPARATIVA POR SECTORES.
 - V. FUNCIONARIOS.
 - VI. CONCLUSIÓN.
-

I. INTRODUCCIÓN

La realización de este trabajo responde a una serie de consideraciones y reflexiones que ha mantenido este grupo de trabajo. Creemos que nuestro compromiso con la universidad va más allá de la superación de pruebas escritas y orales obligatorias necesarias para la obtención de un título universitario que acredite nuestra formación a nivel superior. Como futuros técnicos y especialistas en el campo de las relaciones laborales y de las ciencias del trabajo, nos sentimos en la obligación de inmiscuirnos en la medida de lo posible en el desarrollo de nuestra carrera formativa en todas sus índoles. Nuestra aportación futura como profesionales de este campo, pasa por una implicación presente, que avale e impulse nuestro compromiso adquirido.

La asignatura de «Teoría de las Relaciones Laborales» ha contribuido a ello, mediante la propuesta de realización de un trabajo voluntario de investigación sobre

«*El movimiento obrero femenino en el ámbito de Castilla y León*», tema interesante, que merece una especial atención, dada la escasa información al respecto y por su importancia política y social para el ámbito de nuestra comunidad.

Una vez establecida la propuesta, existían una infinidad de temas a estudiar. No debemos pasar por alto que es un campo muy extenso, donde existen una infinidad de parcelas a considerar.

Nuestro trabajo se va a centrar en el estudio de un tema muy concreto «*La participación y representación femenina en órganos unitarios, tanto en la empresa Privada, como en la Administración, en el ámbito de la provincia de Palencia en el período actual*».

Estudio realizado abarca, en primer lugar, la democracia laboral e índice de absentismo por razón de sexo a nivel global y en los diferentes sectores económicos y en la administración, en segundo lugar, la representación femenina en órganos unitarios (empresa privada y administración) y comparación por sectores y sindicatos y, en tercer lugar, una interpretación de datos obtenidos.

Por otra parte, hemos querido incluir la valoración y reflexiones acerca de los datos obtenidos, desde una perspectiva, a nuestro juicio, protagonista en el objeto del presente estudio —la mujer—, con lo que, doña Rosario Bueno, actualmente miembro del Comité Ejecutivo Regional de CC.OO. nos lo ha ofrecido.

Para la realización de este estudio hemos analizado y recogido una muestra de 334 empresas privadas (incluyendo el personal laboral de diferentes Administraciones y Organismos públicos) y 16 Administraciones públicas, información obtenida a través de las diferentes «Actas a elecciones de representantes unitarios y juntas de personal» pertenecientes al período actual (2002/2003). Dichos documentos formales han sido cedidos muy amablemente, por la Oficina Territorial de Trabajo; Administración que asume y ostenta la competencia en materia de elecciones sindicales a nivel provincial.

Los resultados obtenidos responden a una fuerte objetividad y exactitud dada la extensión y características de la muestra obtenida, base del estudio desarrollado.

Este grupo de trabajo cree y fomenta una igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida social y laboral. La distinción por sexos debe ser una práctica habitual en todos los estudios que se realicen para determinar las diferencias y/o similitudes y así, poder desarrollar las acciones y actuaciones necesarias para la equiparación real de los dos sexos, es decir, creemos que se deben de incluir el criterio de género en todas aquellas operaciones estadísticas en las que sea posible realizar una diferenciación por sexos porque entendemos que la inexistencia o insuficiencia de datos que muestren los desequilibrios entre mujeres y hombres es, en sí misma, una fuente de desigualdad.

El presente estudio refleja la situación de la mujer en Palencia, en aspectos tan relevantes, como la participación y representación en los órganos unitarios, evidenciando aquellos ámbitos en los que la presencia de las mujeres se muestra, todavía, insuficiente y en los cuales debe avanzarse para conseguir una equiparación real.

Los datos obtenidos muestran claramente la desigualdad existente, las diferencias aún son considerables, aunque la trayectoria seguida por la equiparación e igualdad de sexos mantiene una buena dirección, acorde con la progresión e incorporación que está experimentando la mujer en todos los campos de la vida social,

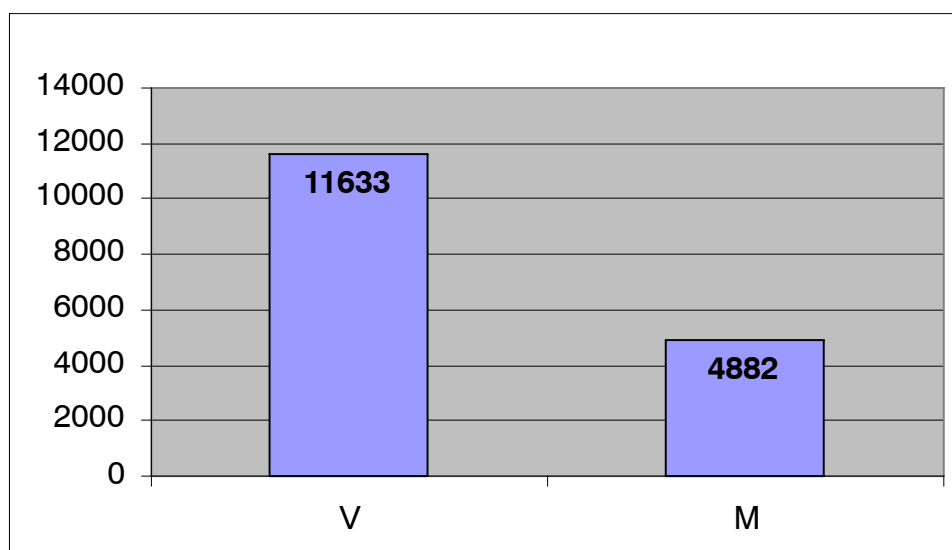
laboral y económica. El ascenso e incorporación de la mujer es lento pero progresivo y confiamos que continúe en esta línea, con el fin de conseguir un mercado de trabajo más justo en el que las oportunidades sean reales y efectivas para todos los ciudadanos y la PERSONA esté por encima del género.

II. DATOS DE PARTICIPACIÓN. DEMOCRACIA LABORAL

Hay que comenzar destacando que del censo total (gráfico 1), es decir de 16.515 trabajadores, tan solo el 29'56% son mujeres, cuando éstas, en la provincia de Palencia, suponen un 50,6% sobre la población total. Esto corrobora la desigualdad existente entre los dos sexos a la hora de formar parte del mercado de trabajo.

GRÁFICO 1

Censo trabajadores/as. Palencia 2002/03



El índice de participación global a la hora de ejercer el derecho al voto (gráfico 2), asciende a un 78% sobre el censo total (abstención global 22%). En este caso, también pone de manifiesto que la abstención de la mujer es más elevada que la de los hombres, alcanzando unas cifras del 23'06% y 18'92%, respectivamente (gráficos 3 y 4). Por tanto, la diferencia por sexos, en cuanto a participación en los procesos electorales para la elección de los órganos unitarios, indica que la mujer se abstiene un 4'14% más que los hombres.

Estos datos parece que son reflejo de la realidad de nuestra sociedad, en la que los roles del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, condicionan a que las actividades de las mujeres sean diferentes durante los créditos horarios destinados al ejercicio del derecho de voto.

GRÁFICO 2
Voto efectivo. Palencia 2002/03

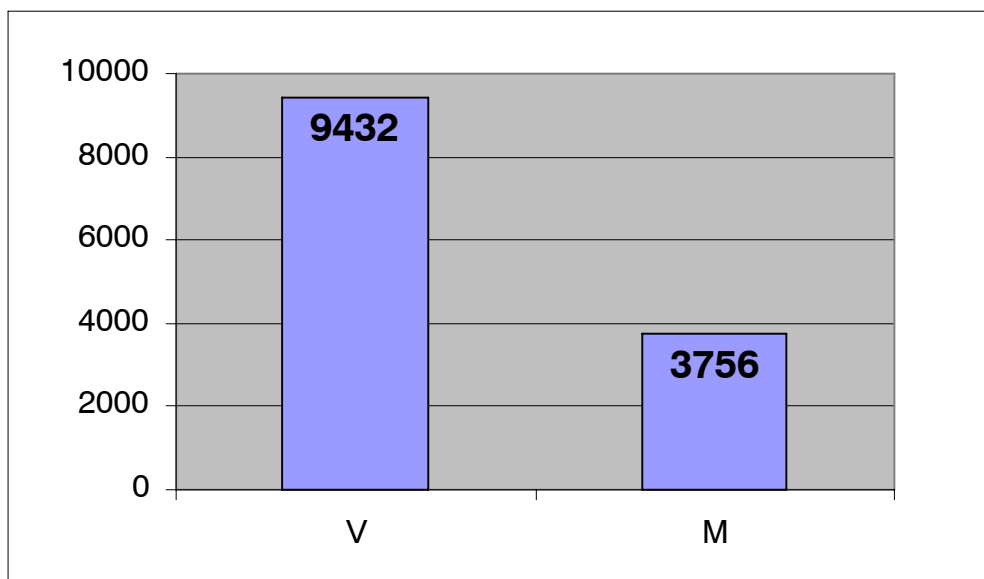


GRÁFICO 3
Varones. Datos de participación

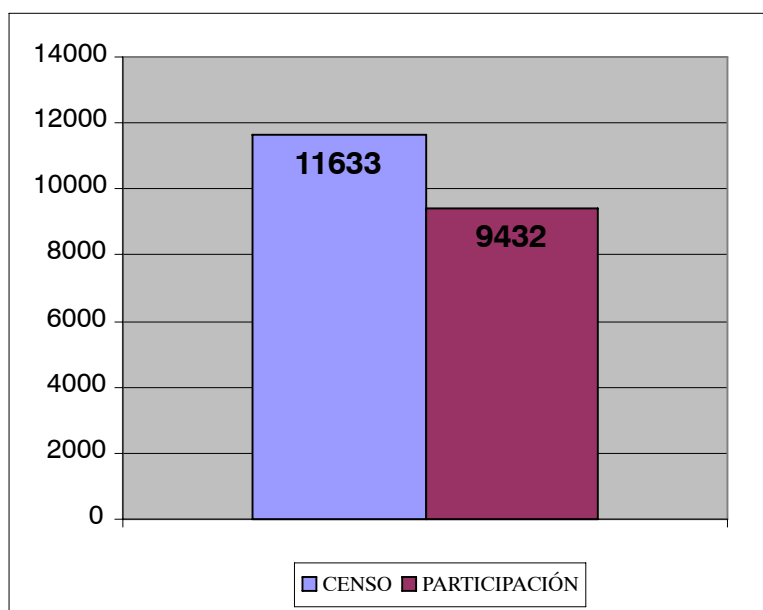
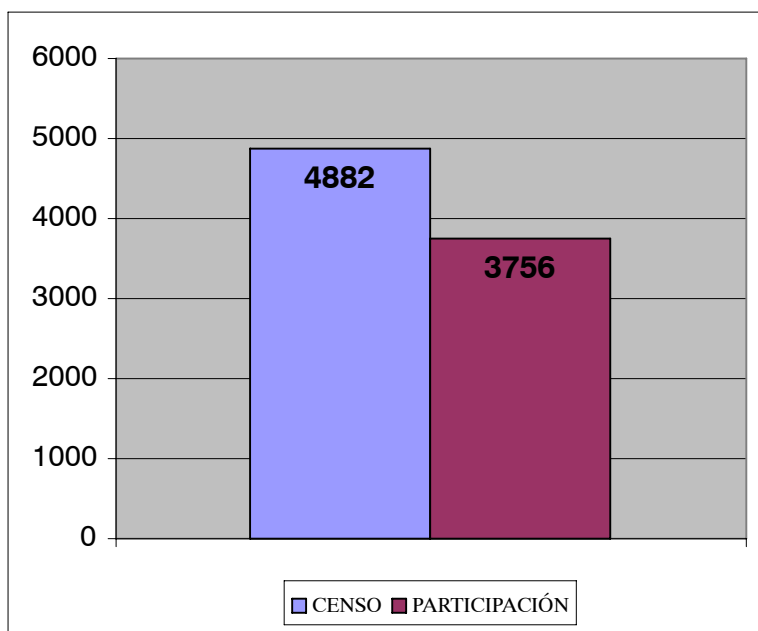


GRÁFICO 4

Mujeres. Datos de participación



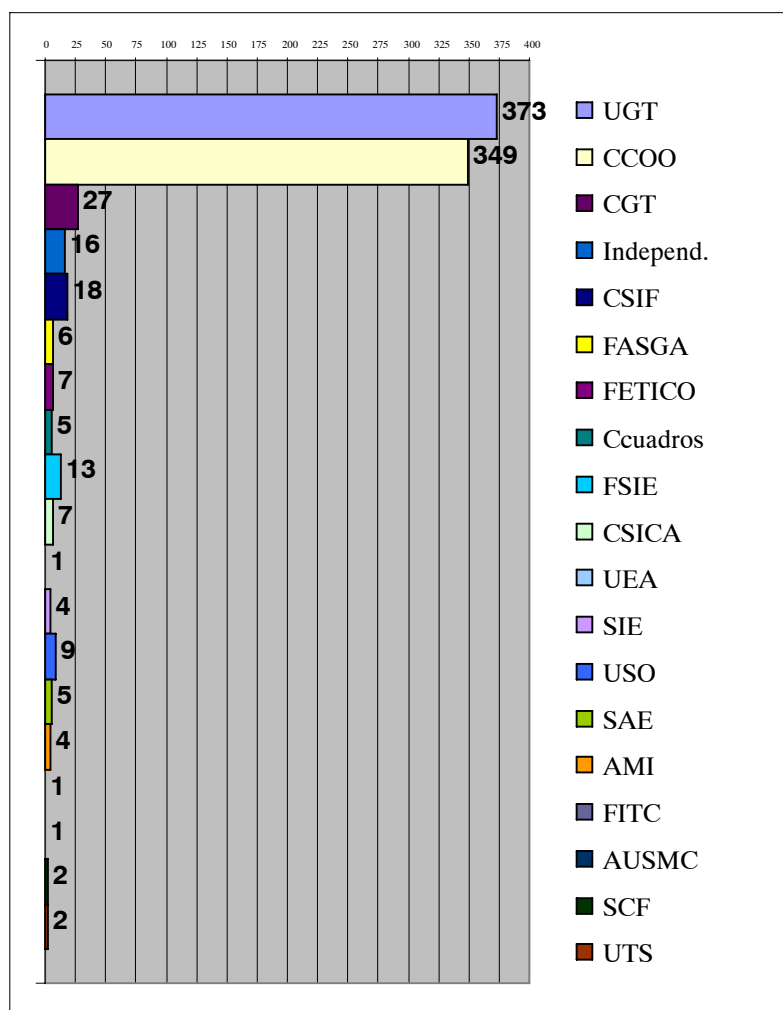
III. RESULTADOS DEL ESCRUTINIO

De los resultados electorales correspondientes al personal no funcionario (gráfico 5), destaca el hecho de que dos sindicatos agrupan el 85% de los delegados. Es el caso de UGT y CC.OO. con 373 y 349, delegados respectivamente, cuyos resultados avalan su mayor representatividad a nivel nacional.

Las 4 fuerzas sindicales siguientes en número de representantes unitarios, que son: CGT con 27, CSIF con 18, independientes con 16 y FSIE con 13, alcanzan tan solo el 8'7% sobre el total, aspecto que acentúa aún más lo comentado en el párrafo anterior.

Exceptuando las tres fuerzas más representativas (UGT, CC.OO. y CGT), se puede afirmar que la escasa representatividad del resto se refiere a colectivos profesionales concretos o a empresas determinadas, como pueden ser los representantes del profesorado de centros privados, los de la Administración, sanidad, minería, cuadros, etcétera.

GRÁFICO 5
Distribución representatividad por fuerzas sindicales 2002/03



La distribución de representantes por sexos (gráfico 6), ha sido de 656 hombres frente a 194 mujeres, que en datos relativos, suponen el 77'18% y 22'82%, respectivamente. Estos últimos porcentajes se pueden comparar con los del censo (70'44 y 29'56), de tal manera que vuelve a poner de manifiesto la menor participación de la mujer, también a la hora de figurar en lugares más altos en las listas de elegibles.

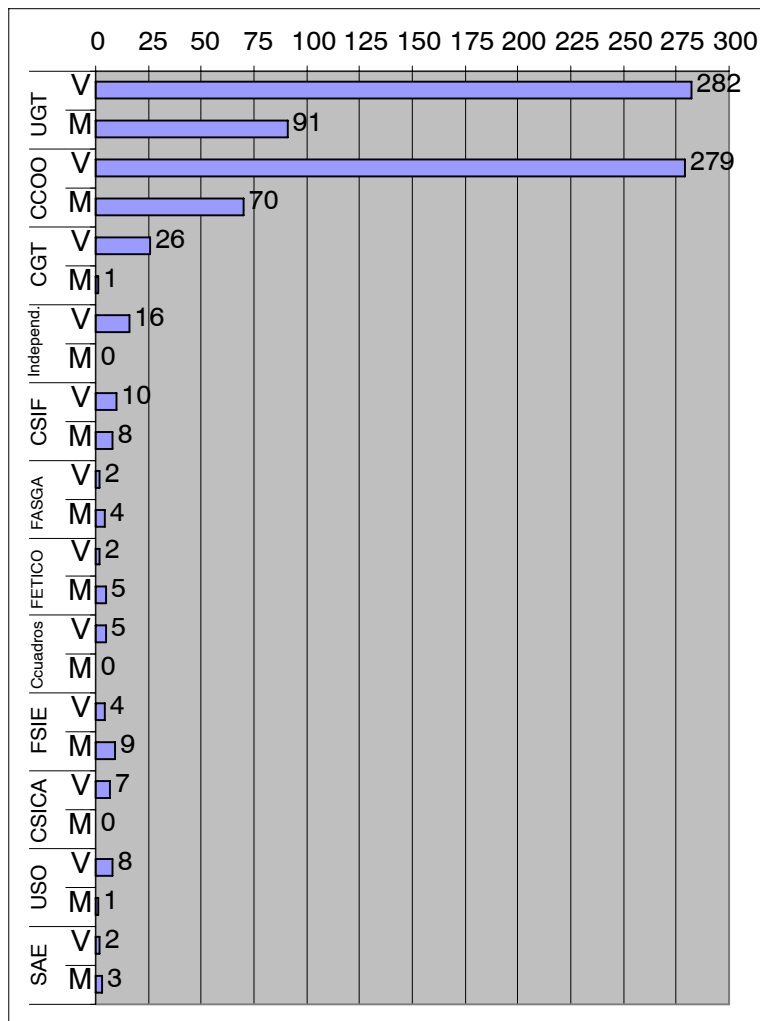
Sobre la representación total femenina (194) UGT y CC.OO. agrupa al 83% de las representantes femeninas, siendo el 85% en el caso de los hombres. Sindicatos con mayor representatividad a nivel nacional.

La CGT desaparece como tercera fuerza en el caso de la representación femenina, solo posee una representante, la cual pertenece a un sector con supremacía en participación femenina (servicios).

El 15% restante agrupa a representantes femeninas de sectores con supremacía en participación y en representación sobre los hombres (FETICO, FSIE, SAE y FASGA), es el caso del sector de los servicios de la salud-sanidad (sindicatos de enfermería). El resto 2% responden a casos aislados y excepcionales.

Respecto al sindicato CSIF, decir que el índice de representantes femeninos es de un 44% en relación con el 56% de los hombres, como consecuencia de que es un sindicato de Administración (personal laboral-servicios), donde el índice de participación de la mujer es bastante alto en torno a un 40%. En este caso, la representación está por encima de su participación (censo).

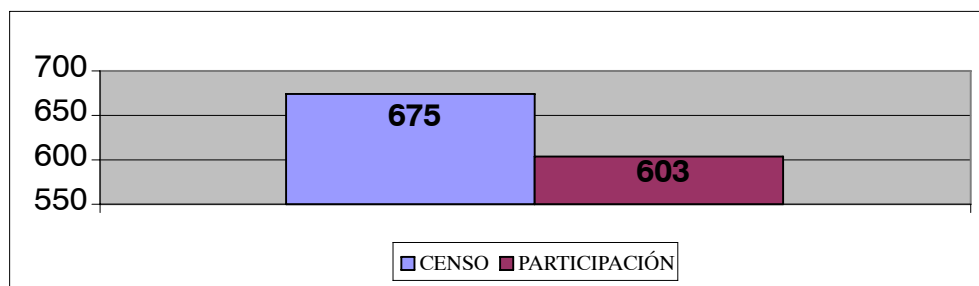
GRÁFICO 6
Delegados/as por sexos de los sindicatos más votados



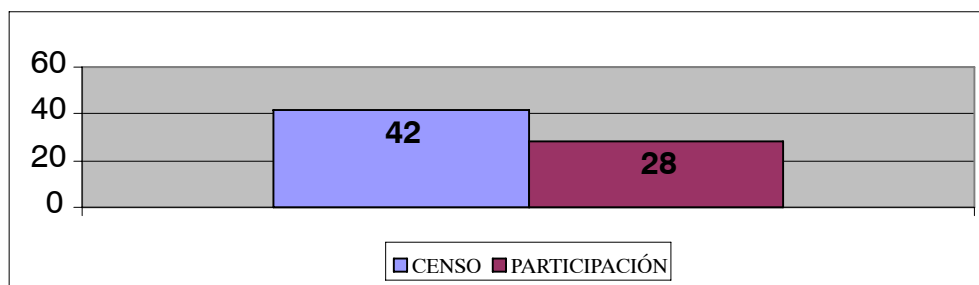
IV. COMPARATIVA POR SECTORES

ENERGÍA Y AGUA

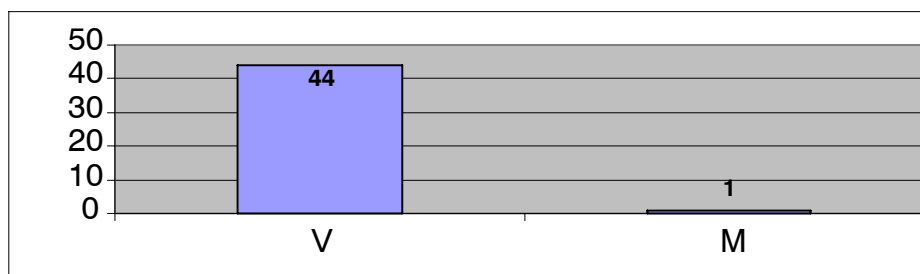
Varones. Datos de participación

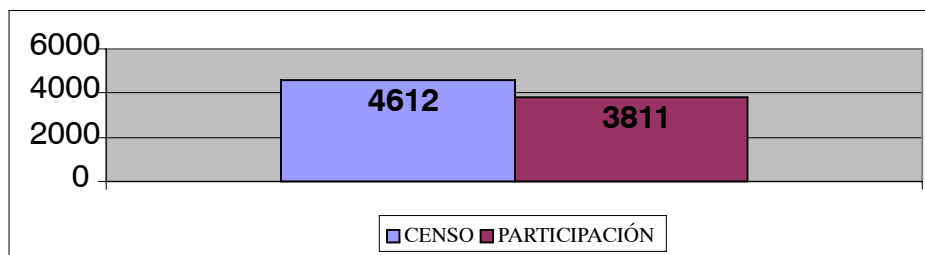
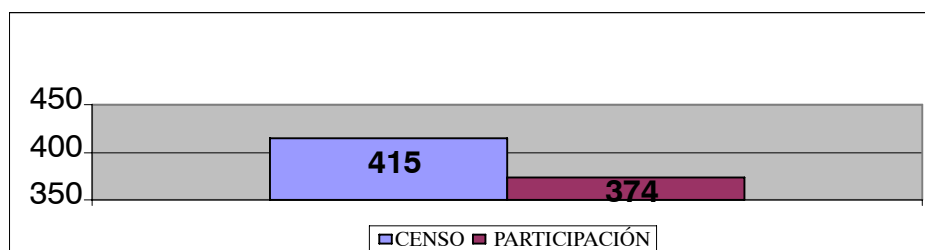
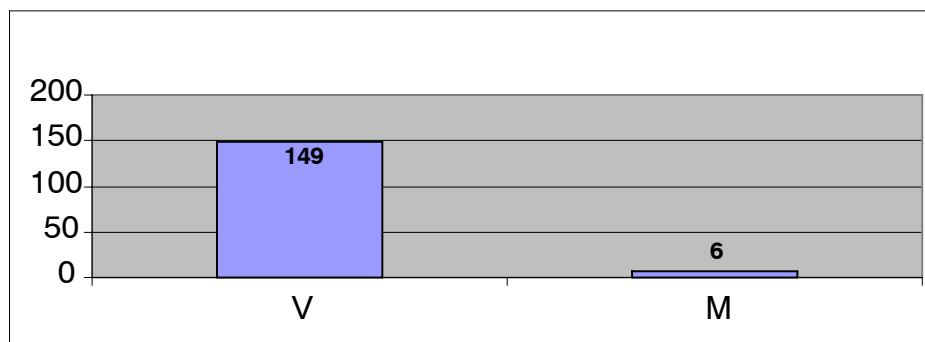


Mujeres. Datos de participación



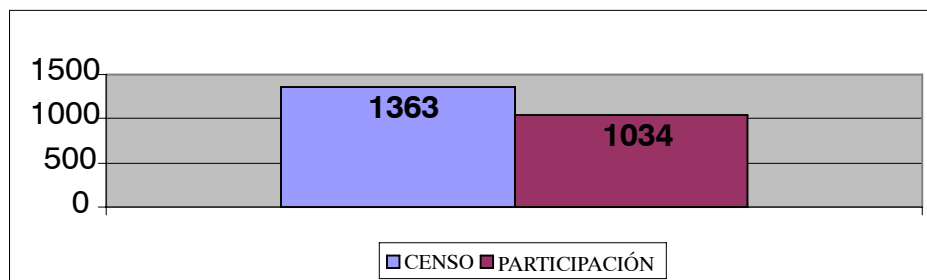
Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03



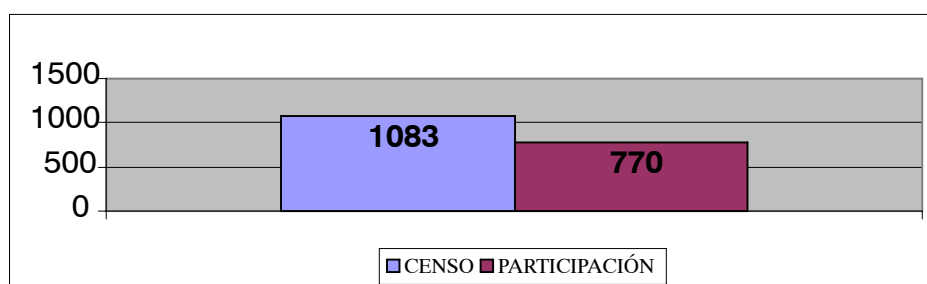
PRODUCTOS METÁLICOS**Varones. Datos de participación****Mujeres. Datos de participación****Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03**

ALIMENTACIÓN

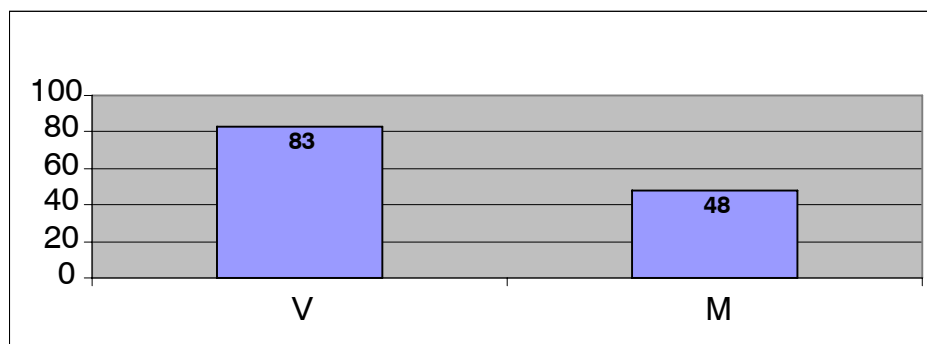
Varones. Datos de participación

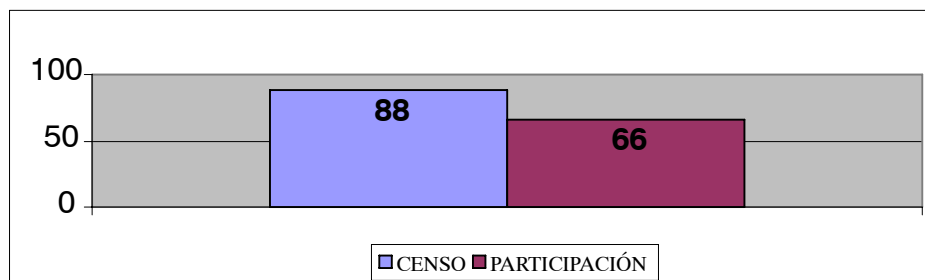
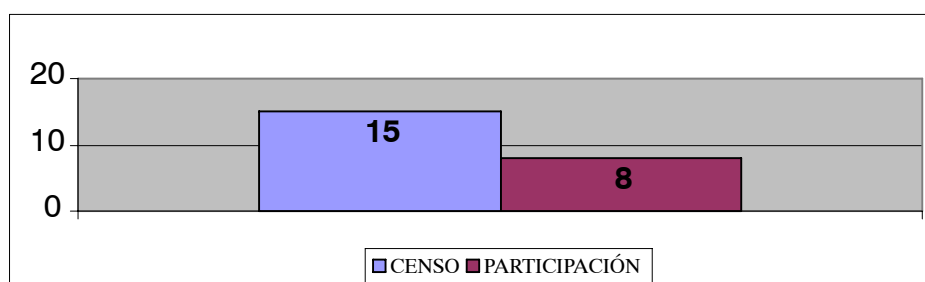
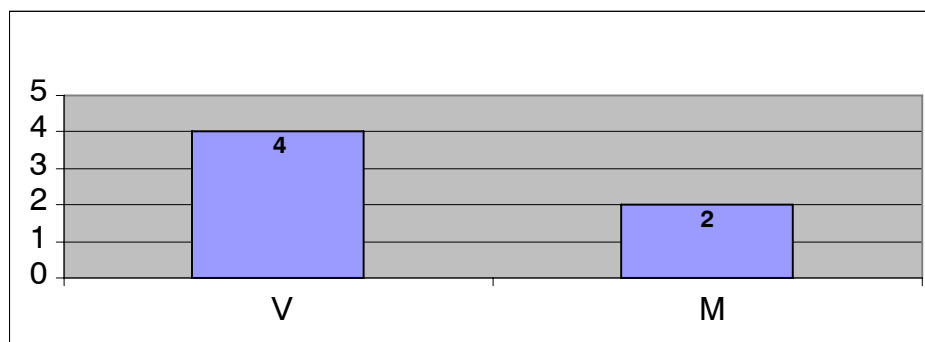


Mujeres. Datos de participación



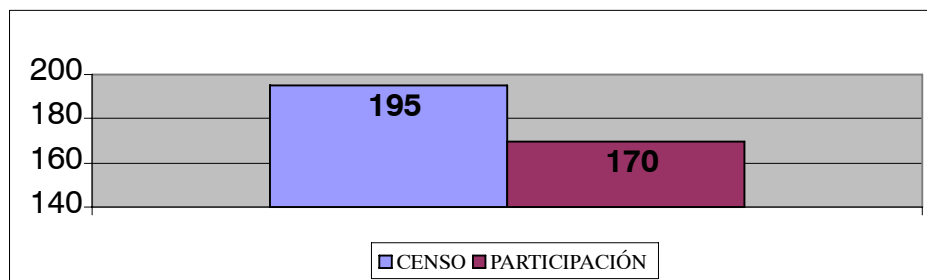
Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03



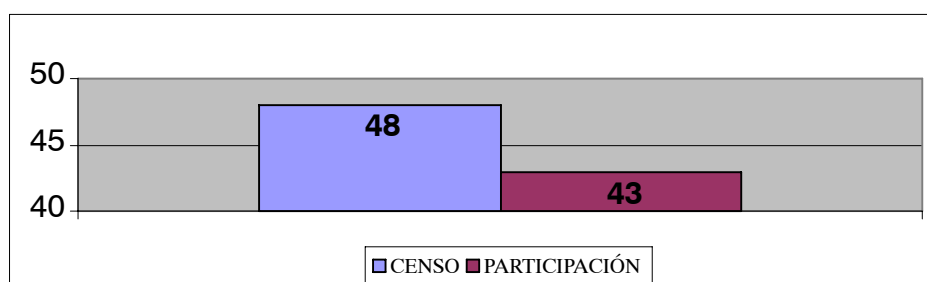
PAPEL Y ARTES GRÁFICAS**Varones. Datos de participación****Mujeres. Datos de participación****Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03**

INDUSTRIAS DIVERSAS

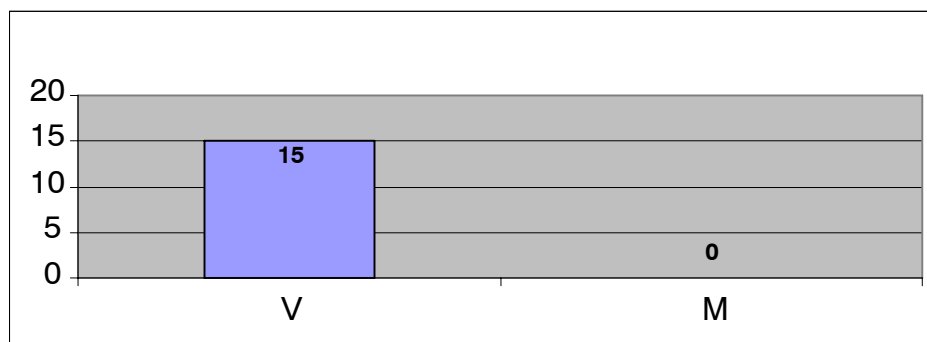
Varones. Datos de participación

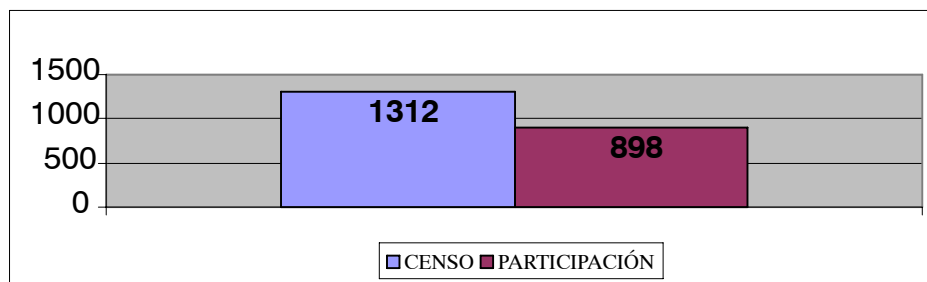
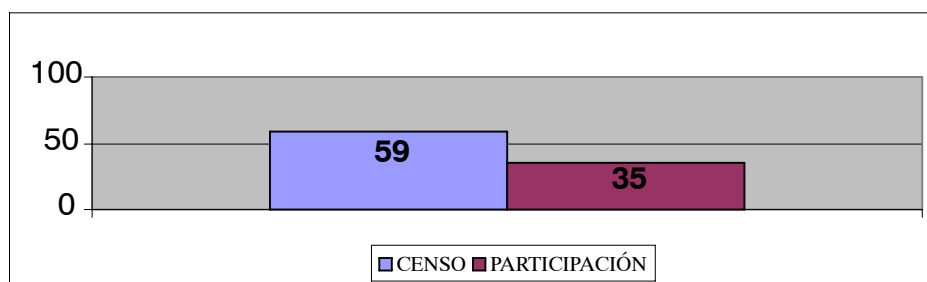
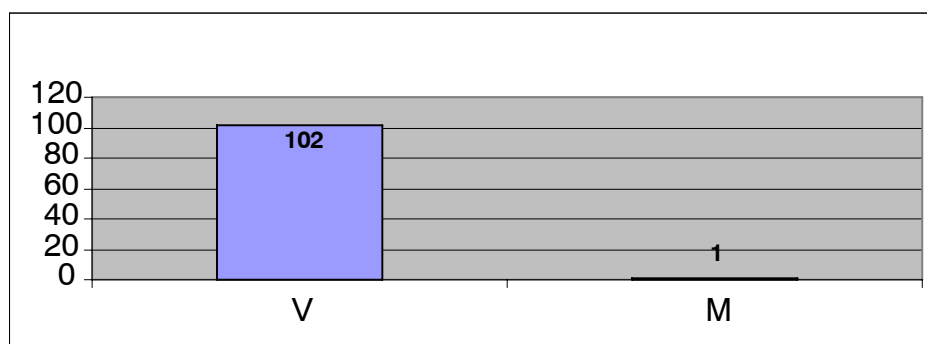


Mujeres. Datos de participación

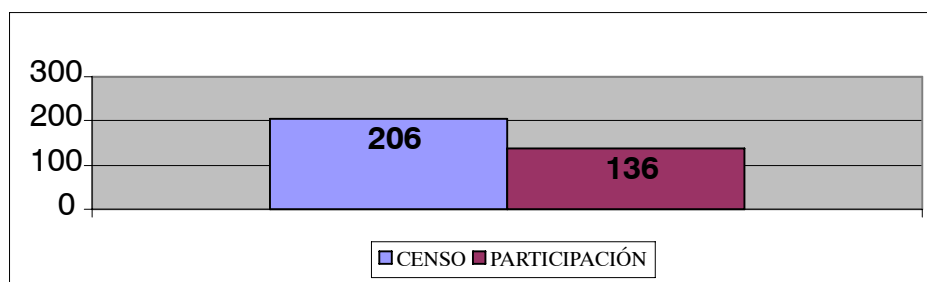


Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03

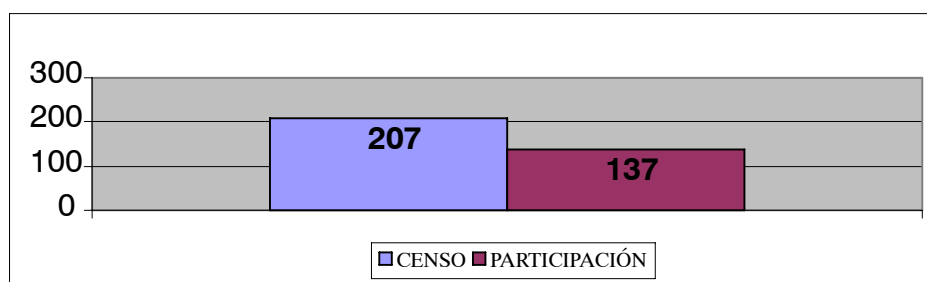


CONSTRUCCIÓN**Varones. Datos de participación****Mujeres. Datos de participación****Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03**

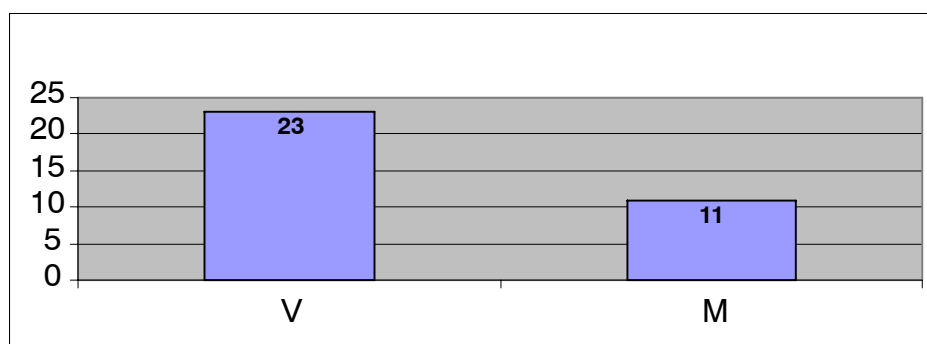
HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN
Varones. Datos de participación



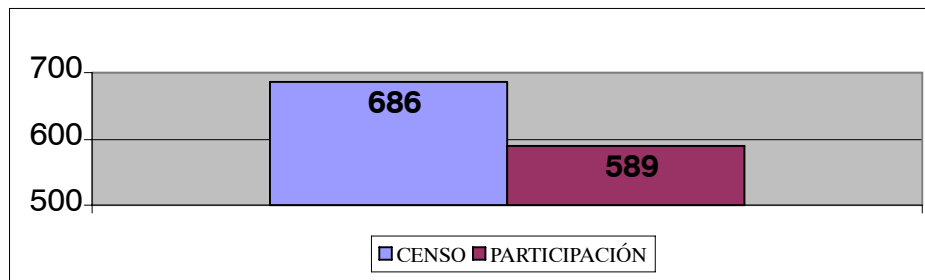
Mujeres. Datos de participación



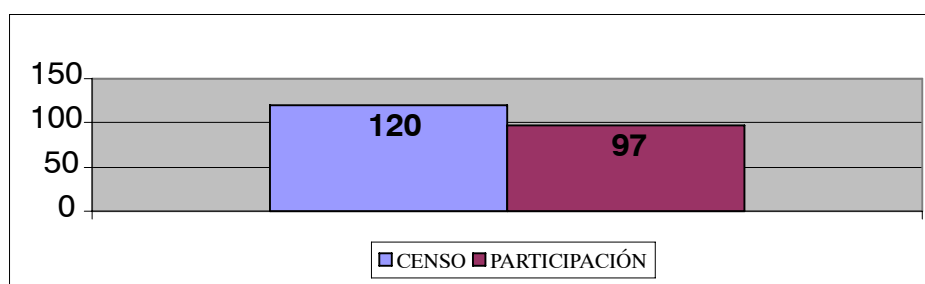
Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03



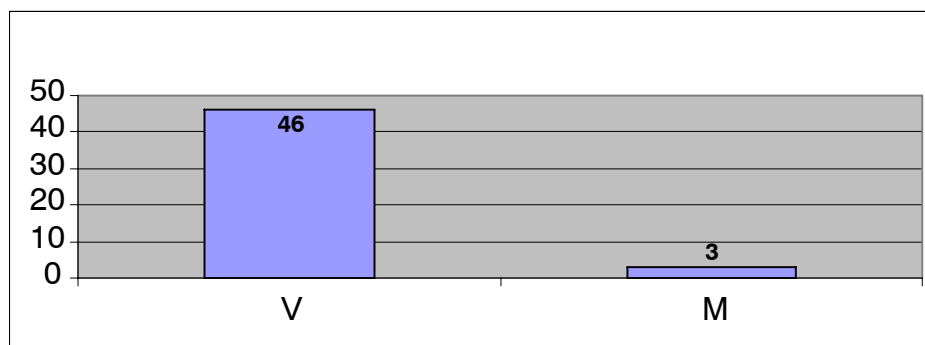
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN
Varones. Datos de participación



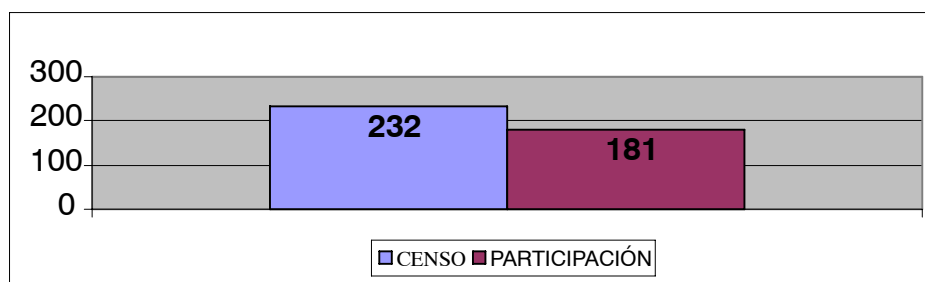
Mujeres. Datos de participación



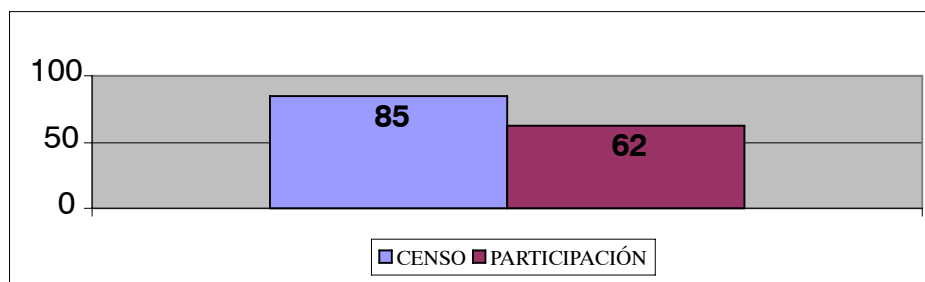
Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03



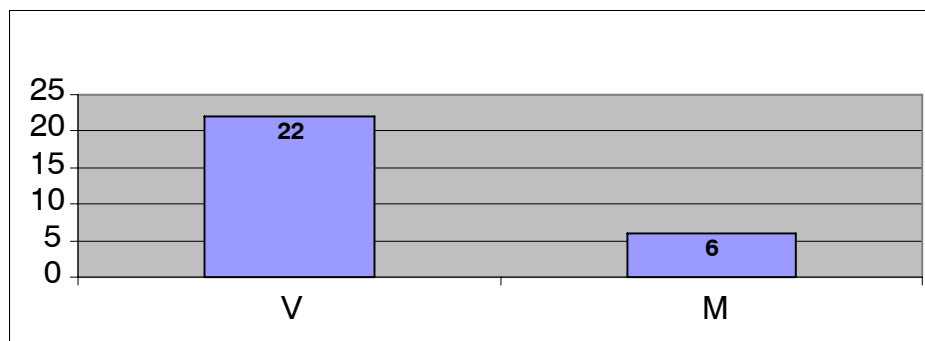
COMERCIO Y REPARACIÓN
Varones. Datos de participación

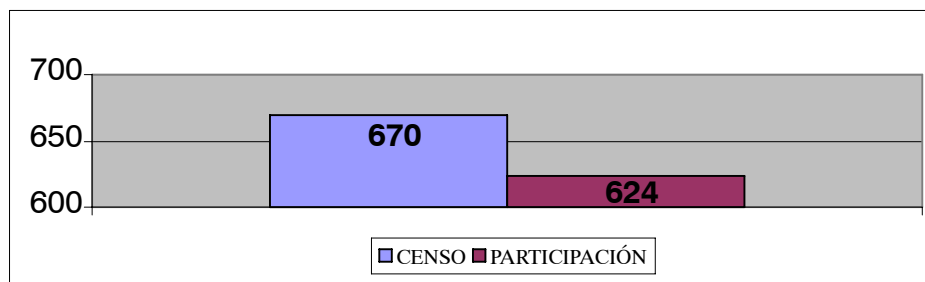
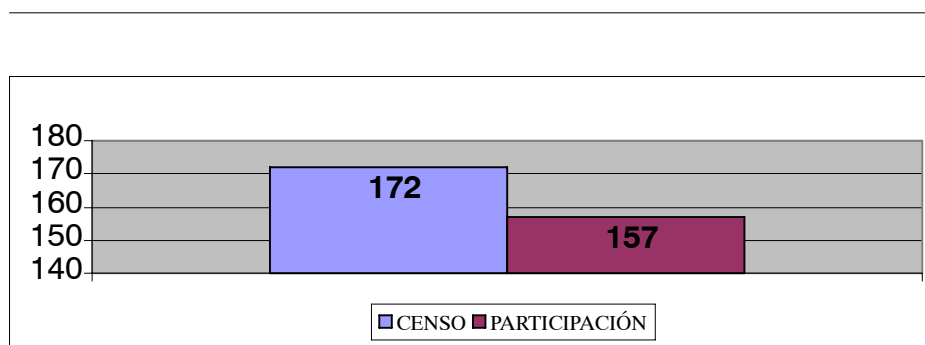
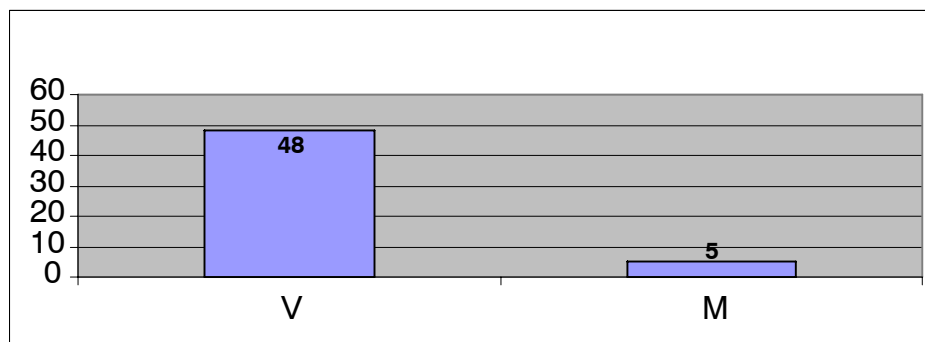


Mujeres. Datos de participación



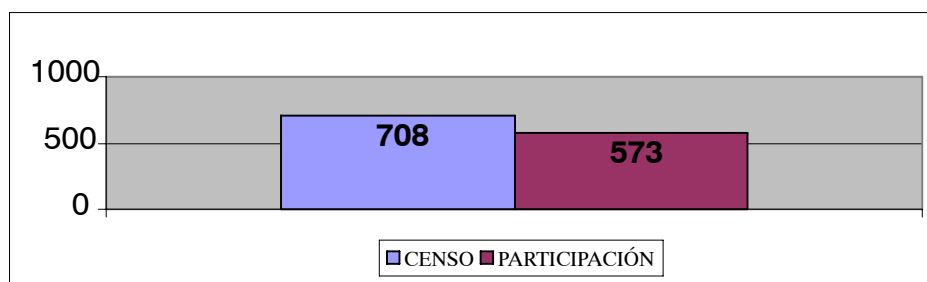
Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03



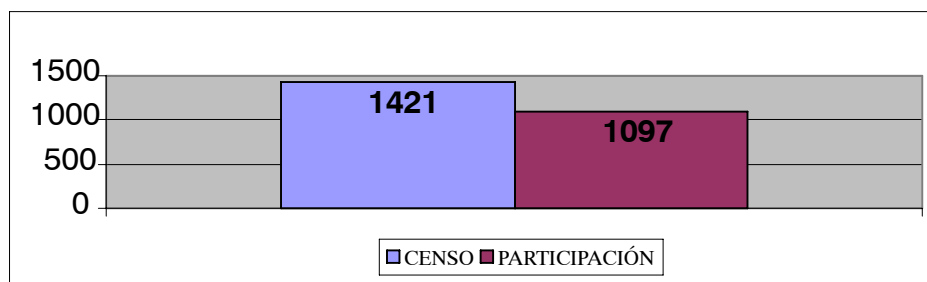
CRÉDITO Y SEGUROS**Varones. Datos de participación****Mujeres. Datos de participación****Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03**

SERVICIOS

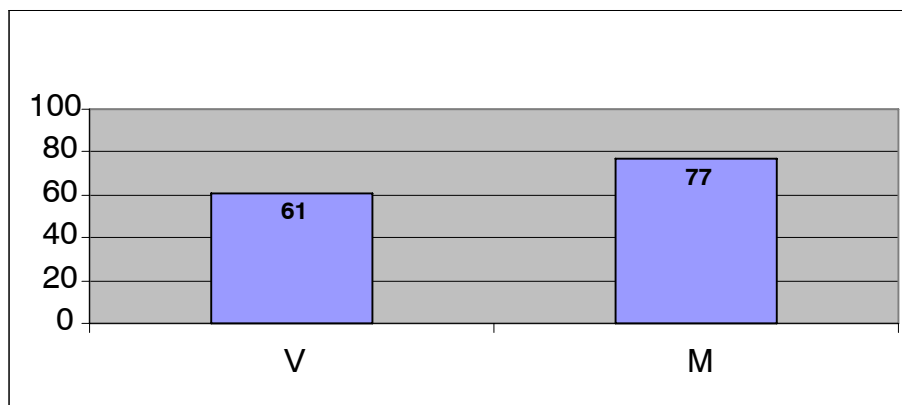
Varones. Datos de participación



Mujeres. Datos de participación

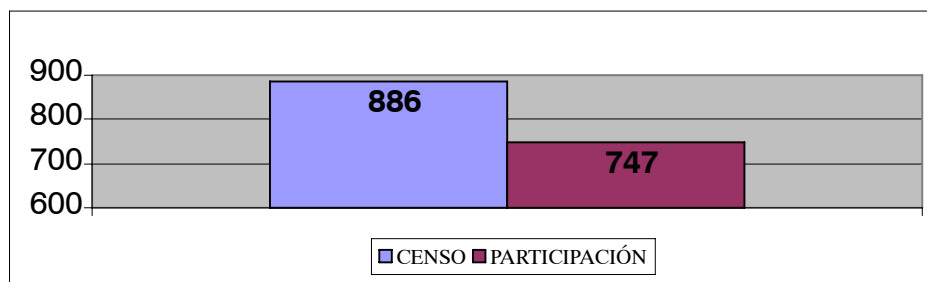


Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03

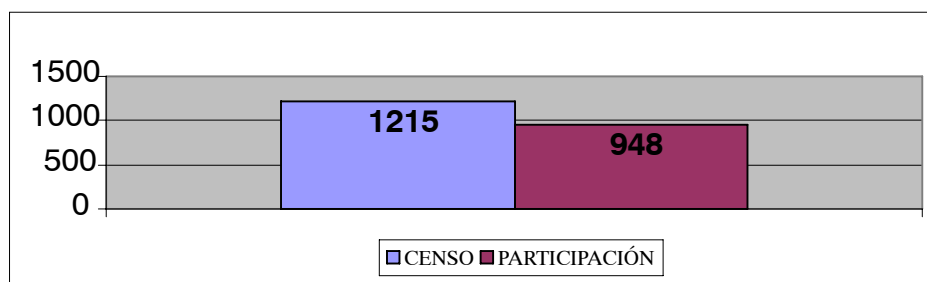


ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

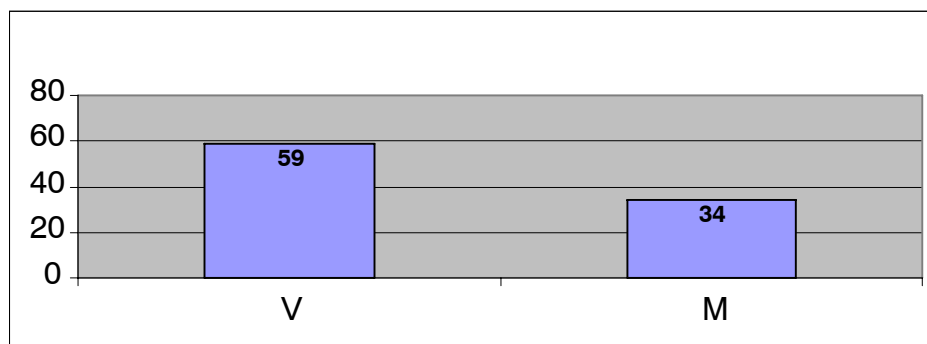
Varones. Datos de participación



Mujeres. Datos de participación



Total delegados/as de personal en Palencia elegidos en 2002/03



V. FUNCIONARIOS

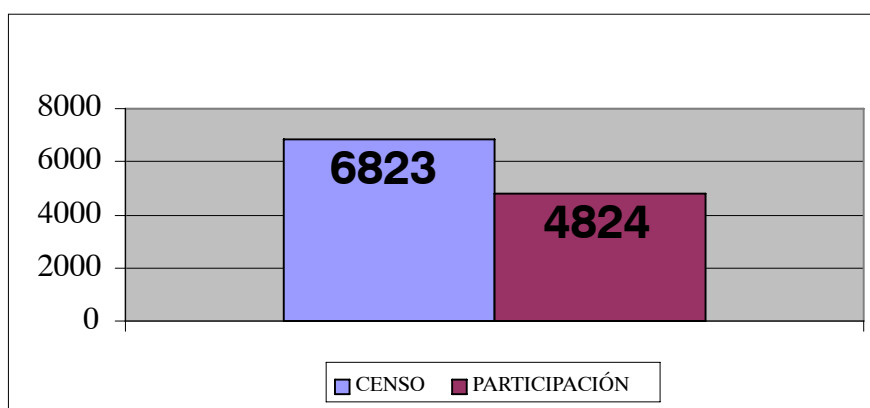
Las cifras relativas en relación con el personal no funcionario se asemejan bastante, aunque con alguna salvedad que comentaremos a continuación. Hay que comenzar diciendo que en las actas relativas a este colectivo, no figuran los datos diferenciados por sexos, por lo que, hemos tenido que proceder a su cómputo mediante los listados nominativos de los candidatos/as.

El índice de participación global a la hora de ejercer el derecho al voto, asciende a un 70% sobre el censo total, con lo que la abstención es sensiblemente superior al personal no funcionario.

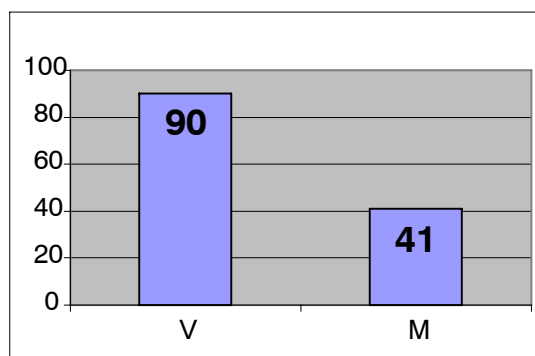
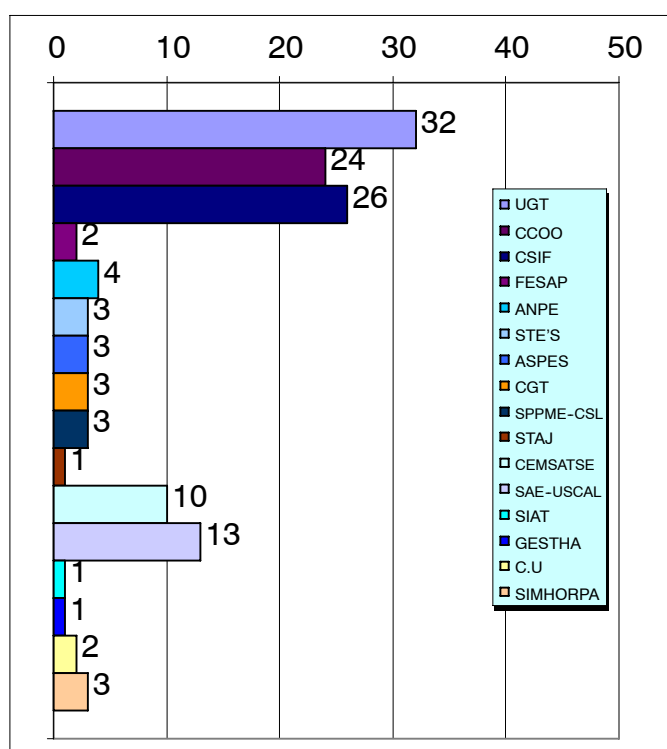
En cuanto a los resultados electorales, hay que decir que, en este caso el voto se divide más entre las distintas fuerzas sindicales, mientras que en el personal no funcionario dos sindicatos agrupan el 85% de los delegados, en el colectivo de los funcionarios son cinco las fuerzas que obtienen el 80'15% de los representantes; es el caso de UGT (32), CSIF (26), CC.OO. (24), SAE-USCAL (13) y CEMSATSE (10). En este caso, CSIF es la segunda fuerza más votada, desplazando a CC.OO. que pasa al tercer lugar.

En la distribución de representantes por sexos⁽¹⁾ es donde las diferencias se acentúan con respecto al personal no funcionario. Aquí se han obtenido 90 delegados frente a 41 delegadas, que en datos relativos, suponen el 68'7 y 31'3, respectivamente. La mujer obtiene un 8'5% más de representatividad en este colectivo.

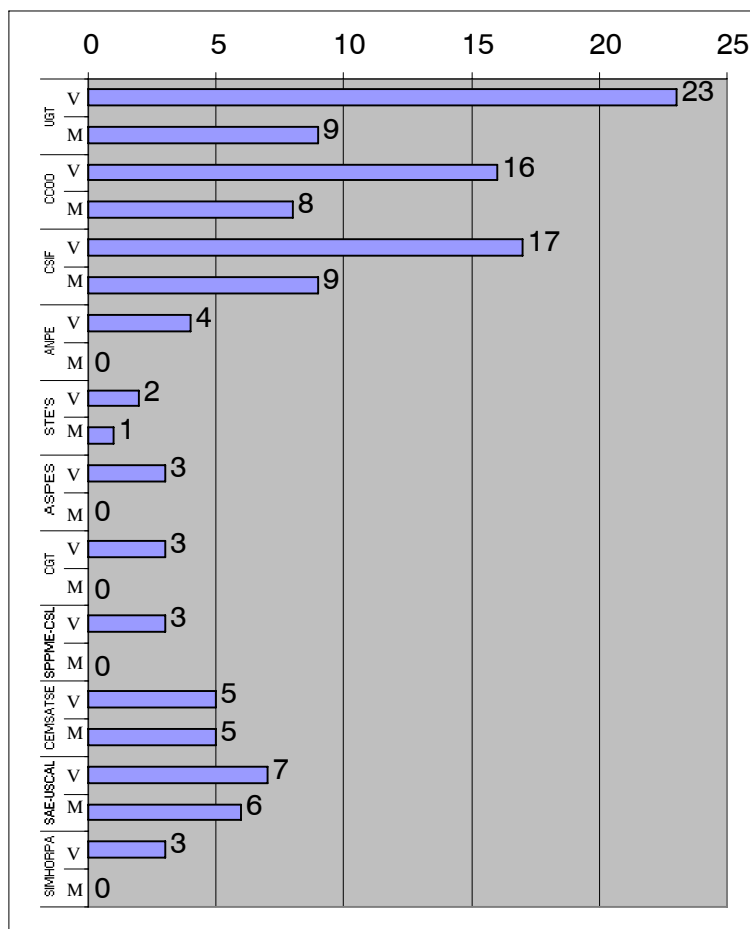
Personal funcionario. Datos de participación



(1) En la gráfica que contiene la distribución de los representantes por sexos, se han omitido aquellas fuerzas sindicales que han obtenido menos de tres delegados/as.

Total representantes de los funcionarios**Personal funcionario. Distribución de la representatividad por fuerzas sindicales 2002/2003**

Personal funcionario. Representantes por sexos de los sindicatos más votados



V. CONCLUSIÓN

Ante una población muestral laboral de 16.515 trabajadores/as (empresa privada y personal laboral de Administraciones) se pone de manifiesto la desigualdad existente entre géneros en el mercado laboral de la provincia de Palencia, en cuanto al censo total y ejercicio de derecho a voto, siendo la distribución del censo total femenino en un 29'56%, en términos relativos.

Paradójicamente, es de reseñar el menor índice de participación por parte de la mujer, en cuanto al ejercicio del derecho de voto, por lo que el absentismo laboral de la mujer en la provincia de Palencia asciende a un 23%, siendo superior a la de hombres en un 4'1%. Las cargas y obligaciones familiares y domésticas condicionan a la mujer en su tiempo de ocio (crédito horario para votar), este factor afectará en el ejercicio del derecho a voto de la mujer.

Ante el censo antes indicado, le ha correspondido 850 representantes, siendo mujeres 194, correspondiendo un 22'8%, en términos relativos. Este dato es un

reflejo claro y representativo de la realidad social y laboral de nuestra provincia. La representación unitaria femenina no corresponde con el censo de la misma, siendo como he dicho antes de un 29'5%; por lo tanto, escasa participación y menor representación del sexo femenino en el mercado laboral privado (regulado por Derecho del trabajo) de Palencia. La presión y rechazo empresarial, el miedo a represalias, la precariedad en el trabajo, las cargas familiares y domésticas son factores que determinan esta escasa representación.

Dos sindicatos van a ocupar el mayor número de representantes unitarios en dicho ámbito, por un lado, UGT que se posiciona como primera fuerza sindical con 373 representantes unitarios sobre un total de 850, obteniendo el 43'8% en términos relativos y en segundo lugar CC.OO. con 349 representantes, alcanzando un 41% sobre el total en cuestión. Ambas fuerzas sindicales agrupan un total de 722 representantes unitarios, correspondiendo un 85% sobre el total en términos relativos. Es clara la mayoría representativa y alcance funcional, que poseen estas dos fuerzas sindicales sobre el resto de fuerzas en la provincia de Palencia. Son fuerzas que se extienden por todos los sectores, siendo los Servicios, Industria del Metal, Hostelería, Alimentación, Comercio del Metal, Minería, etcétera, es decir, en todos los sectores económicos existentes, salvo en servicios-salud y en la representación del personal laboral de las administraciones.

El resto de fuerzas operan en sectores más concretos y específicos. Salvo CGT (tercera fuerza más votada), todas las demás fuerzas (CSIF, FASGA, FETICO, FSI, Ind, SIE, AMI, AUSMC, etcétera) son sectoriales en cuanto a su ámbito de actuación: salud-sanidad sindicatos de enfermería, personal laboral de Administración, minería, etcétera.

Centrándonos en la representación unitaria femenina, dos sindicatos agrupan el 83% de las representantes femeninas, son UGT y CC.OO.

UGT obtiene 91 representantes femeninas que suponen sobre el total el 46'9% y CC.OO. obtiene 70 representantes femeninas que suponen sobre el total el 36% en términos relativos. Dos datos se pueden obtener de esto, por un lado, que ambas fuerzas sindicales obtienen una amplia representación (83%) con grandes diferencias sobre el resto de fuerzas, desarrollando un ámbito de actuación general en todos los sectores, y por otro lado, que UGT no solo posee una diferencia de 21 representantes femeninas sobre CC.OO. sobre el total (10% más en términos relativos), sino que a nivel interno del sindicato el número de mujeres representantes alcanza el 24'4%, siendo en UGT el 20%. Este dato es un claro reflejo de la situación social y laboral y una evidencia para los sindicatos.

La CGT desaparece como tercera fuerza en el caso de la representación femenina como consecuencia de su escasa actuación en sectores principalmente femeninos y porque es en el que sus afiliados son mayoritariamente hombres.

El 15% restante agrupa a representantes femeninas de sectores con supremacía en censo y en representación sobre el sexo masculino (FETICO, FSIE, SAE y FASGA), es el caso del sector de los servicios de la salud-sanidad (sindicatos de enfermería).

El resto 2% responden a casos aislados y excepcionales.

Respecto al sindicato CSIF, decir que el índice de representantes femeninos es de un 44%, como consecuencia de que es un sindicato de Administración (personal laboral-servicios).